

A photograph of two elderly women laughing together. The woman on the left has dark hair and is wearing a green scarf and a pink top. The woman on the right has white hair, wears glasses, and a necklace with large beads. They are both smiling broadly. The image is partially covered by a yellow and white wavy graphic at the bottom.

JÄMSTÄLLDHETSLAGEN, MYNDIGHETERNA OCH KÖNSMÅNGFALDEN

JÄMSTÄLLDHETSLAGEN, MYNDIGHETERNA OCH KÖNSMÅNGFALDEN



SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

JÄMSTÄLLDHETSLAGEN, MYNDIGHETERNA OCH KÖNSMÅNGFALDEN
ISBN 978-952-00-3759-8 (inh.)
ISBN 978-952-00-3760-4 (PDF)
URN:ISBN:978-952-00-3760-4
<http://urn.fi/URN:978-952-00-3760-4>

www.stm.fi/sv/publikationer

Omslagsbild: Tuulikki Holopainen
Förlag: Social- och hälsovårdsministeriet
Layout: Statsrådets förvaltningsenhet, publikationsverksamheten
Tryckeri: Lönnberg Print & Promo, 2016

Innehåll

INLEDNING	7
Fakta om könsmångfald.....	7
JÄMSTÄLLDHETSLAGEN OCH KÖNSMÅNGFALD.....	11
Förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen.....	12
Förebyggande av diskriminering som en del av jämställdhetsarbetet	13
GOD PRAXIS PÅ MYNDIGHETER.....	15
SAMMANDRAG.....	18
YTTERLIGARE INFORMATION.....	18



Inledning

Alla statligt och kommunalt anställda bör känna till grundläggande fakta om könsmångfald och den diskriminering som könsminoriteter upplever. På så sätt säkerställer vi att man kan ingripa i och förebygga diskriminering på myndigheterna.

Jämställdhetslagen (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, 609/1986) omfattar sedan början av 2015 även diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Vad innebär detta för verksamheten i de statliga myndigheterna och kommunerna? Hur kan könsmångfalden beaktas på ett bättre sätt i verksamheten? Svaret på dessa frågor finner du i den här broschyren.

Diskriminering på grund av sexuell läggning är förbjuden enligt diskrimineringslagen (1325/2014). Den här broschyren tar inte upp diskriminering på grund av sexuell läggning..

Fakta om könsmångfald

Könsmångfald avser att varje människas kön är en personlig kombination av könsrelaterade fysiska, psykiska och sociala dimensioner. Å andra sidan är alla registrerade i befolkningsregistret med könet kvinna eller man.

I jämställdhetslagen används följande definitioner:

- Med könsidentitet avses en persons upplevelse av sin könstillhörighet.
- Med könsuttryck avses uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt.
- Jämställdhetslagen förbjuder även diskriminering på grund av att en person till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt är kvinna eller man.

Med könsminoriteter avses åtminstone transkönade, transvestiter, transgenderister och interkönade personer. Ibland används samlingsnamnet transperson, som avser åtminstone transkönade och transvestiter. Personer som inte tillhör någon könsminoriteter omnämns ibland som cis-könade.

Könsminoriteterna utgör inte en enhetlig grupp

Människor kan använda många olika benämningar för att beskriva sin könsidentitet. Dessa benämningar och definitionerna av dem ändras med tiden.

Transkönade definieras ofta som personer vars upplevelse av det egna könet inte motsvarar den könstillhörighet som personen tilldelades vid födseln. Transkönade upplever ofta könskonflikter.

Med könskonflikt avses att personens egen könsidentitet inte motsvarar personens fysiska egenskaper eller det kön som andra anser att personen tillhör. Könsregistreringen i befolkningsregistret kan ändras på vissa lagstadgade villkor. De som upplever könskonflikt har möjlighet att ändra sina fysiska egenskaper till exempel med hormoner eller kirurgi. De flesta transkönade har könsidentiteten kvinna eller man.

Alla människor upplever sig inte som antingen kvinna eller man. De kan beskriva sig själva som till exempel transgenderister.

Personer som kan leva sig in i olika kön, till exempel med hjälp av klädsel, kan kalla sig själva för transvestiter.

Med interkönad avses oftast en person som till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte medfött är entydigt kvinna eller man.

Mer information om könsminoriteter och terminologin finns hos Setas Transstödcentral: www.transtukipiste.fi.

Berättelse: Identitetskort med mitt foto

Under valborg var jag i Budapest på den europeiska transorganisationen TGEU:s kongress som representant för vår transvestitorganisation DreamWearClub. När jag insåg hur betydelsefullt evenemanget var bestämde jag mig för att göra hela resan som kvinna. I säkerhetskontrollen ertappades jag av personen som kontrollerade resedokumenten, som konstaterade att mina biljetter måste ha blivit förväxlade eftersom biljetten uppenbarligen avsåg en man. När jag bekräftade att det var min biljett bad kontrollanten så hemskt mycket om ursäkt, rädd för att ha sårat mig. Jag sade tröstande till kontrollanten att detta tvärtom var morgonens höjdpunkt.

Ett par veckor senare behövde jag mitt identitetskort i Finland för att rösta. När jag skulle lämna in röstsedeln påpekade valarbetaren vid disken att mitt ansikte och könet i mitt pass inte stämde överens. Efter en stunds diskussion godkände arbetaren ändå min röst.

Efter dessa händelser föddes idén att det vore praktiskt om jag hade ett officiellt identitetskort med min kvinnolook. I polisen passfotoanvisningar tar man upp belysningen, ansiktsuttrycket, bildvinkeln och ansiktets synlighet. Det nämns inget om smink och peruk är tillåtet för dem som använder sådan på grund av sjukdom eller "andra skäl". Jag tog passfoton av mig själv enligt anvisningarna och gick till polisen. Efter ett litet klagande konstaterade tjänstemannen att jag kunde få ett identitetskort med mitt foto.

Det dröjde inte länge förrän jag fick användning av mitt nya kort, när min biljett kontrollerades på spårvagnen. Efter att kontrollanten granskat min biljett utbrast han: "Ett ögonblick ...?" Men längre hann han inte, eftersom jag kunde skingra hans förvåning genom att visa upp mitt nya identitetskort.



Bild: Heli Sorjonen

Jämställdhetslagen och könsmångfald

En ungdom hade ett inbokat möte på arbets- och näringsbyrån för att diskutera jobbsökning. Ungdomen hade ett könsneutralt officiellt namn och ett könsuttryck som oftast tolkades som pojke. Tjänstemannen kontrollerade personbeviset, där det stod att ungdomen var kvinna. Då tjänstemannen inte trodde på att ungdomen var den person som hon utgav sig för, gick ungdomen besviken därifrån.

Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan könen.

Syftet med jämställdhetslagens förbud mot diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck är framför allt att värna om könsminoriteters rätt att leva utan rädsla för att bli diskriminerade. Förebyggandet av diskriminering bör uppmärksammas eftersom könsminoriteter är så gott som osynliga i samhället och det är inte självklart att man kan förhålla sig till könsmångfald på ett naturligt sätt. Genom att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck förbättrar vi allas möjligheter att friare uppleva och uttrycka sitt kön

Problem som könsminoriteter påträffar inom myndigheternas verksamhet

- problem att sköta ärenden om det förekommer diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck
- sårande skämt och mobbning
- rädsla för att inte få stöd av personalen i problemsituationer
- rädsla för att det framkommer att man tillhör en minoritet
- svårigheter att använda könsuppdelade utrymmen som omklädningsrum eller toaletter
- inom omsorgstjänster är det inte en självklarhet att personens könsidentitet och könsuttryck accepteras

Förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen

Förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen (7 §) är

- ett förfarande som försätter personer i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck eller av orsaker som beror på graviditet eller förlossning (direkt diskriminering)
- ett skenbart neutralt förfarande som i praktiken försätter personer i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, såvida förfarandet inte har ett sådant godtagbart syfte som avses i lagen (indirekt diskriminering)
- ett förfarande som försätter personer i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar, såvida det inte finns ett sådant godtagbart syfte som avses i lagen (också indirekt diskriminering)
- befallningar eller instruktioner att diskriminera
- diskriminering på grund av en presumtion i fråga om personens kön, könsidentitet eller könsuttryck (antagen diskriminering)
- diskriminering på grund av en orsak som beror på någon annan (diskriminering på grund av närstående)
- trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier.

Trakasserier är någon form av icke önskvärt beteende som skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning och därmed kränker en persons integritet. Trakasserier på grund av kön kan komma till uttryck till exempel på följande sätt:

- nedsättande ord om en persons kön, inklusive personens könsidentitet eller könsuttryck
- nedlåtande uttalanden om könsminoriteter
- mobbning som baserar sig på den mobbades kön

När en myndighet är arbetsgivare eller utbildningsanordnare eller tillhandahåller varor och tjänster ska myndigheten följa dessa särskilda förbud mot diskriminering. De särskilda förbuden mot diskriminering (8 §, 8 a–8 e §) omfattar även de diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Den som blivit diskriminerad kan få gottgörelse för brott mot de särskilda förbuden mot diskriminering.

Förebyggande av diskriminering som en del av jämställdhetsarbetet

Myndigheterna ska i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt (4 §). Myndigheterna ska också på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck (6 c §).

Främjandet av jämställdheten i myndigheternas verksamhet och tjänster kallas ofta främjande av den operativa jämställdheten. Med integrering av könsperspektivet avses att könsperspektivet och målet om att främja jämställdhet inkluderas i all myndighetsberedning och alla myndighetsbeslut. Målet är att övergå från könsneutrala eller rentav könsblinda förfaranden till förfaranden som beaktar skillnaderna mellan kvinnor och män och deras olika behov samt könsmångfalden och som främjar jämställdheten.

Jämställdhetsarbetet måste utgå från kunskap om jämställdhetsläget. Nedan följer några tips på hur du kan samla in nödvändig information för att kunna förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck:

- Om du samlar in respons bör du också fråga om könsmångfalden, till exempel "Hur kan verksamheten utvecklas så att den bättre beaktar könsmångfald och könsminoriteter?"
- När du frågar om diskriminering och trakasserier på grund av kön bör du inkludera könsidentitet eller könsuttryck som egna svarsalternativ.
- När kön används som bakgrundsvariabel bör det finnas mer än två svarsalternativ, till exempel "kvinna", "man", "annat" och "vill ej definiera".
- I gruppdiskussioner kan ni gå igenom typiska tänkesätt och ageranden, och vilka fördelar eller problem dessa för med sig om man vill respektera könsmångfald.

Observera:

- Könsminoriteters integritet måste respekteras. En redogörelse för jämställdhetsläget innebär inte att man ska utreda människors könsidentitet eller könsuttryck.
- Statistik ska även i fortsättningen samlas in indelad enligt kvinnor och män.

De åtgärder som utarbetas utifrån informationen kan inkluderas i den operativa jämställdhetsplanen, om en sådan upprättas, eller till exempel i verksamhetsplanen.

Om myndigheten är en arbetsgivare eller utbildningsanordnare ska myndigheten främja jämställdhet och förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck även i sin personalpolitik samt i utbildningen och undervisningen.



OLIPA
KERRAN
IHMINEN

God praxis på myndigheter

Kan något av följande exempel hjälpa dig eller din organisation att ge era kunder bättre service?

Anvisa om jämställdhet och likabehandling i servicen

I ett sjukvårdsdistrikt utarbetades anvisningar om jämställdhet och likabehandling i servicen. Anvisningarna innehåller grundläggande information om könsmångfald och principer för respektfullt bemötande. Där står att en persons kön eller könsuttryck inte får göras till åtlöje och att alla har rätt till den vård de behöver. Dessutom instruerades primärvården att allmänläkaren inte ska undersöka en patients könskonflikt närmar, utan skriva en remiss till Tammerfors eller Helsingfors poliklinik för könsidentitetsutredningar.

Tilltala kunderna utan att anta deras kön eller genom att anpassa tilltalet vid behov

En psykolog på företagshälsovården hade börjat kalla sina klienter vid det namnet som klienten själv ville använda, oavsett vad som stod i de officiella pappren. Psykologen upptäckte att detta förhållningssätt var mycket fördelaktigt med tanke på könsmångfalden och diskuterade saken med sina kollegor. Förhållningssättet gjordes till en allmän rekommendation som även skrevs in i organisationens operativa jämställdhetsplan.

Använd de termer som könsminoriteterna själva använder

I nuläget används följande termer i stor utsträckning: transkönad, transvestit, transgender, interkönad och könskorrigering. Dessa termer beskrivs i inledningen. När man pratar om en person respekterar man självdefiniering och använder den term som personen själv föredrar.

Säkerställ lämplig hantering av känsliga uppgifter och integritetsskydd vid ärendehantering

I en stad visade busskortsavläsaren uppgiften om kön så att alla i närheten kunde se den. Detta ändrades för att skydda integriteten även för personer vars könsidentitet eller könsuttryck inte stämmer överens med könet som anges på busskortet.

Utforma blanketter så att det finns fler än två alternativ för kön

I en myndighets webbtjänst efterfrågades både kön och personbeteckning. Om dessa två uppgifter visade sig vara motstridiga, gick det inte att gå vidare i systemet. Man konstaterade att denna koppling måste tas bort nästa gång systemet uppdateras, eftersom personbeteckningens kön och det upplevda könet kan skilja sig åt. Dessutom föreslogs att man borde lägga till ett tredje svarsalternativ för kön.

Förbättra myndigheternas yrkeskunskaper om könsmångfald

Polisens kunskaper om könsmångfald förbättrades genom en utbildning. Under utbildningen informerade man om myndigheternas operativa jämställdhet och om könsmångfald. En av föreläsarna representerade en medborgarorganisation som stöder de mänskliga rättigheterna för könsminoriteter. Vissa poliser har till uppgift att hålla kontakten med medborgarorganisationerna, och dessa kontaktpersoner fastställdes under utbildningen.

Ordna könsneutrala utrymmen och förbättra integritetsskyddet

I en organisation beslutade man att utreda tillgängligheten till toaletter och omklädningsrum. I utredningen beaktades också om det fanns tillgång till en könsneutral toalett och möjlighet att byta om i ett enskilt bås.

Simhallen i en kommun hade en separat bastu som hyrdes ut för privat bruk. En kommuninvånare bestämde sig för att boka denna bastu. Vid bokningen förklarade kommuninvånaren att personerna i sällskapet var transkönade och att det var viktigt för dem att kunna boka en privat bastu så att de slapp svårigheterna i omklädningsrummet när de skulle bada. Simhallen meddelade dock att den privata bastun endast kan bokas av familjer. Kommuninvånaren som ville boka bastun blev konfunderad, eftersom samma bastu tidigare hade bokats av svensexegång och företag. Kommuninvånaren kontaktade kommunens idrottsverk och simhallens ledning. Bokningsreglerna för simhallens privata bastu utreddes och det slutade med att kommuninvånaren fick boka bastun.

Var flexibel i bemötandet av könsmångfald

Inom en enhet i armén hade man ingen erfarenhet av könsmångfald när en transman som genomgick en könskorrigering började sin tjänstgöring. Man hade dock en god inställning till könskorrigeringen och var beredda att vidta åtgärder vid behov, till exempel att låta personen byta logement från kvinnornas till männens. Personen fick också titulera sig herr/fru enligt eget tycke och ange man/kvinna på önskat sätt i frågeformulär.



Bild: Tuulikki Holopainen

Sammandrag

Det är förbjudet att trakassera och att försätta personer i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Myndigheterna ska förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Diskriminering kan förebyggas på olika sätt, till exempel som en del av organisationens övriga jämställdhetsarbete. Det finns många bra metoder för att beakta köns mångfald i offentlig service och övrig myndighetsverksamhet.

Ytterligare information

Broschyren baseras på informationspaketet om beaktandet av köns mångfalden som riktar sig till läroanstalter, arbetsplatser och myndigheter, och som tagits fram av WoM Oy, Seta rf och Förbundet för Mänskliga Rättigheter (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2015:22, på finska).

Informationspaketet har också legat till grund för följande broschyrer från SHM:

- Jämställdhetslagen, läroanstalterna och köns mångfalden (Broschyr 2015)
- Jämställdhetslagen, arbetsplatserna och köns mångfalden (Broschyr 2015)
- Jämställdhetslagen, diskriminering och köns mångfald (Broschyr 2015)

Jämställdhetsombudsmannen (www.tasa-arvo.fi/sv) övervakar att jämställdhetslagen följs och informerar om lagens innehåll och tillämpningspraxis.

Minna, centret för jämställdhetsinformation i Finland (www.minna.fi), samlar in information om jämställdheten mellan könen och om jämställdhetsarbetet.

Medborgarorganisationerna har mycket kunskap om köns mångfald. Några av de viktigaste organisationerna är Seta (www.seta.fi), Trasek (www.trasek.fi) och DreamWearClub (www.dreamwearclub.net). Organisationerna kan stå till buds med utbildning, konsultation och erfarenhetsexperter.



SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

Telefon 0295 16001 (Statsrådets växel)

Postadress PB 33, 00023 Statsrådet

www.stm.fi

Denna broschyr finns på social- och hälsovårdsministeriets webbplats

www.stm.fi/publikationer

BESTÄLLNINGSTJÄNST VIA E-POST

Beställ social- och hälsovårdsministeriets senaste publikationer per e-post

- publikationer
- pressmeddelanden och webbnyheter
- Kommuninfo

Beställning per e-post på adressen

www.stm.fi/tilaukset

ISBN 978-952-00-3759-8 (inh.)